

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar**

Windya Sara Yulius¹

¹⁾ Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM

ABSTRACT

Windya Sara Yulius, 2019. Effects of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Makassar VII Regional Forest Area Consolidation Center. Thesis of the Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M and Uhud Darmawan Natsir, SE., M.M

This study aims to determine the Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Makassar VII Regional Forest Consolidation Center. The sample size was 63 civil servants (PNS) using a saturated sampling technique in which all civil servants in February 2019 were sampled. Data collection is done by interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the IMB Statistics computer program for Product and Service Solution (SPSS) version 21.

The results of this study indicate that the work discipline variables partially have a positive but not significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the discipline and work environment have a positive and not significant effect on employee performance. Based on the determination coefficient value of 0.316 which indicates that the ability of the independent variable to predict the dependent variable is 31.6%, it means that 68.4% of employee performance is influenced by other factors not examined by the author.

Keywords: Discipline, Work Environment and Performance

ABSTRAK

Windya Sara Yulius, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Dr.Agung Widhi Kurniawan,ST.,M.M** dan **Uhud Darmawan Natsir, SE.,M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Besarnya sampel yang diambil adalah 63 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua PNS pada bulan Februari tahun 2019 menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer *IMB Statistik for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,316 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sebesar 31,6% artinya sebesar 68,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata kunci : Disiplin, Lingkungan kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik kepada setiap warga negara secara optimal. Sumber daya manusia adalah tokoh sentral dalam organisasi yang menjadi motor penggerak tatalaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Agar aktivitas organisasi berjalan dengan baik, maka perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman, berprestasi dan mampu mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja instansi meningkat. Selain itu, sumber

daya manusia harus memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan berbagai potensi yang dapat menunjang kinerja dengan baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Donelly, dkk (1994) kinerja merupakan tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti: efektivitas, efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih, dkk (2016) dalam jurnal penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) wilayah VII Makassar adalah unit pelaksanaan teknis dibawah Direktorat Jenderal Planologi Kehutan dan Tata Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Kehutanan Republik Indonesia. Berdasarkan Peraturan Menteri No.P6/Menlhk/Setjen/OTL.O/1/2016 Balai Pemantapan Kawasan Hutan mempunyai tugas melaksanakan pengukuhan kawasan hutan, penyiapan bahan perencanaan kehutanan wilayah, penyiapan data perubahan fungsi serta perubahan status/peruntukan kawasan hutan, penyajian data dan informasi pemanfaatan kawasan hutan, serta penilaian penggunaan kawasan hutan dan penyajian data informasi sumber daya alam (Forda-mof.org).

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari BPKH dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu BPKH melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik setiap tahunnya untuk mengetahui pencapaian kinerja seluruh pegawai.

Penilaian kinerja di BPKH menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau sering disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP dilaksanakan sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. SKP merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal 2014 ditiadakan karena ditemui beberapa kelemahan pada sistem tersebut. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya perencanaan ini akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh BPKH Makassar.

Kualitas kerja pegawai diukur melalui penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil penilaian kualitas kerja pegawai BPKH Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar Periode Tahun 2015-2017.

Tahun	Jumlah Pegawai	%Rata-rata penilaian kinerja	Ket
2015	74	82,82	Baik
2016	66	82,97	Baik
2017	53	83,14	Baik

Sumber : Data Subbagian Tata Usaha BPKH Makassar

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai BPKH Makassar belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mampu mencapai angka 91.

Selain penilaian kualitas, diterapkan pula penilaian kuantitas. Dalam penilaian kuantitas pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Berdasarkan data SKP yang diperoleh dari Subbagian Tata Usaha BPKH Makassar, diperoleh informasi bahwa hasil kuantitas pegawai pada tahun 2016 rata-rata mencapai 90,77%, sedangkan pada tahun 2017 pencapaian target mengalami penurunan sebesar 90,07% dengan selisih 0,7% dari nilai target yang ditentukan yaitu 100%.

Dalam setiap tahunnya BPKH Makassar memiliki Rencana Kerja yang menunjukkan sasaran kegiatan, target dan realisasinya. Berikut adalah tabel yang menunjukkan Rencana kerja BPKH Makassar periode 2 tahun terakhir (2017-2018) :

Tabel 1.2 Data Sasaran Kegiatan Rencana Strategis Tahun 2017.

NO	Kegiatan/Sasaran Kegiatan Rencana Strategis 2017	Realisasi		
		Target	Volume	%
1	Tata batas kawasan hutan	168 km	170,75	101,64

2	Pembangunan KPH (Fasilitasi penyusunan tata hutan rencana pengelolaan KPH)	4 KPH	4 KPH	100
3	Inventarisasi dan pemantauan sumberdaya hutan :			
	1. Re-enumerasi klaster	5 Klaster	5 Klaster	100
	2. Pemetaan udara dengan ultralight	1 kegiatan	0	tidak terlaksana
4	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BPKH :			
	1. Penyusunan laporan pengelolaan SATKER	5 laporan	5 laporan	100
	2. Koordinasi dan konsultasi pelaksanaan kegiatan Satker	1 kegiatan	1 kegiatan	100
	3. Pengelolaan SDM	1 kegiatan	1 kegiatan	100

Lanjutan Tabel 1.2

NO	Kegiatan/Sasaran Kegiatan Rencana Strategis 2017	Realisasi		
		Target	Volume	%
	4. Layanan perkantoran	1 tahun	1 tahun	100
	5. Penyusunan anggaran BPKH Makassar	1 judul	1 judul	100
	6. Penyusunan prosedur kerja, kepegawaian, jabfung dan kualitas SDM BPKH Wilayah VII Makassar	3 judul	3 judul	100
	7. Tersedianya dokumen SIMAK-BMN, Laporan keuangan dan BMN, Persuratan dan Pelayanan Umum	3 judul	3 judul	100

Sumber : data subbagian tata usaha BPKH Makassar

Berdasarkan data rencana kerja tahun 2017 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar target dapat direalisasikan karena mencapai angka 100% dalam realisasinya hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar target kerja di lapangan telah dilaksanakan dengan baik, namun masih ada satu target yang tidak terlaksana yaitu pemetaan udara dengan *ultra light*. Pemetaan udara dengan pesawat *ultra light* ini tidak terlaksana sama sekali dikarenakan anggaran untuk kegiatan tersebut mengalami penghematan meskipun telah direncanakan sebelumnya. Penghematan anggaran ini dikarenakan Kementerian Kehutanan dan Lingkungan Hidup (KLH) menjadi salah satu instansi pemerintah yang anggarannya mengalami penghematan berdasarkan keputusan presiden melalui situs resmi Sekretariat Kabinet pada tahun 2017. Sehingga kegiatan tersebut tidak terlaksana dikarenakan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk pelaksanaannya.

Tabel 1.3 Data Sasaran Kegiatan Rencana Strategis Tahun 2018.

NO	Kegiatan/Sasaran Kegiatan Rencana Strategis 2018	Realisasi		
		Target	Volume	%
1	Terselesaikannya penetapan kawasan hutan di wilayah provinsi sulawesi selatan :			
	1. Inventarisasi dan verifikasi Objek TORA dalam kawasan hutan	2 Provinsi	2 provinsi	100
	2. Penataan batas kawasan hutan untuk penyelesaian TORA	4.371 km	0 km	0
2	Pembangunan KPH (Fasilitasi Penyusunan Tata Hutan dan Rencana KPH)	4 KPH	4 KPH	100
3	Inventarisasi Sumberdaya Hutan (Re-Enumerasi PSP)	7 klaster	7 klaster	100
4	Verifikasi PNBK Penggunaan Kawasan Hutan	1 WB	1 WB	100
5	Layanan internal organisasi :			
	1. penyusunan laporan pengelolaan SATKER	5 Laporan	5 Laporan	100
	2. Koordinasi dan konsultasi pelaksanaan kegiatan SATKER	1 kegiatan	1 kegiatan	100
	3. Pengelolaan SDM	1	1	100

		kegiatan	kegiatan	
--	--	----------	----------	--

Sumber : data subbagian tata usaha BPKH Makassar

Sama halnya dengan tahun 2017, sebagian besar target telah terlaksana, namun masih ada satu target yang tidak terlaksana yaitu penataan batas kawasan hutan untuk penyelesaian TORA (Tanah Objek Reformasi Agraria) atau penyelesaian penguasaan tanah dalam kawasan hutan yang mana ditargetkan 4.371 km namun tidak terlaksana. Hal ini dikarenakan rencana kerja sebelum penyelesaian TORA mengalami kemunduran waktu pelaksanaan yang disebabkan oleh petunjuk teknis dari pusat keluar pada bulan Juli 2018 sementara BPKH Makassar menargetkan kegiatan ini terlaksana pada bulan Maret 2018.

Dalam hal sikap, pegawai BPKH Makassar dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan kantor. Namun, pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang belum mematuhi peraturan yang ada di kantor. Hal ini didukung dengan pengamatan di lapangan pada bulan September-Oktober 2018, bahwa ada beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi. Maka dari itu jam kerja tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

Menurut Rivai (2005) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran kerja seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Kedisiplinan kerja Pegawai BPKH Makassar dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh kantor ini yaitu Pukul 07.30, akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kantor diatas jam tersebut. Hal ini dapat dilihat pada jumlah pegawai yang datang terlambat pada bulan Januari-Desember 2017 seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Data Pegawai Datang Terlambat Periode Tahun 2017.

Bulan	Terlambat 1 kali	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
Januari	10 orang	22 orang	1 orang	14 orang
Febuari	13 orang	19 orang	2 orang	5 orang
Maret	11 orang	14 orang	2 orang	9 orang
April	5 orang	13 orang	1 orang	8 orang
Mei	8 orang	8 orang	3 orang	7 orang
Juni	8 orang	6 orang	-	3 orang
Juli	19 orang	13 orang	4 orang	8 orang
Agustus	17 orang	9 orang	5 orang	9 orang
September	10 orang	7 orang	8 orang	7 orang
Oktober	10 orang	12 orang	2 orang	13 orang
November	6 orang	8 orang	5 orang	14 orang
Desember	12 orang	11 orang	-	11 orang
Rata-Rata	11 orang	12 orang	3 orang	9 orang

Sumber : Subbagian Tata Usaha BPKH Makassar

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai di dalam kantor BPKH Makassar pada bulan Januari-Desember 2017 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 1 kali sebanyak 11 orang, rata-rata terlambat 2-3 kali sebanyak 12 orang, rata-rata terlambat 4 kali sebanyak 3 orang dan rata-rata terlambat >4 kali sebanyak 9 orang tiap bulannya. Dengan data tingkat keterlambatan yang cukup tinggi mencerminkan bahwa masih kurangnya sikap disiplin kerja pegawai di kantor BPKH Makassar.

Selain disiplin kerja, variabel yang tak kalah pentingnya mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menetralkan. Menurut Serdarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningih, 2013). Nitisemito (1992), berpendapat bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Kondisi fisik yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Pada BPKH Makassar desain tempat kerja pada bagian tata usaha belum didesain dengan efisien karena ukuran ruangan berbanding terbalik dengan jumlah pegawai yang bekerja di ruangan tersebut, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang menumpuk di sekitar meja kerja seringkali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Proses bekerja ditunjang oleh fasilitas yang lengkap dan memadai. Masih kurang/nya fasilitas alat kantor seperti *ploter* (alat pencetak peta ukuran besar) dan *scanner*, serta fasilitas ibadah seperti musholah yang masih berukuran kecil membuat pegawai harus lama mengantri untuk melaksanakan ibadah sholat. Kurangnya fasilitas penunjang tersebut tentu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BPKH Makassar.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson, *dalam* Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam

mengemban pekerjaannya. Sedangkan, menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa referensi tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pencapaian dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pada jangka waktu yang telah ditentukan.

b. Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Sikap

Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.

4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah pengukuran hasil kerja pegawai dalam periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin instansi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa penilaian

kinerja pegawai adalah proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis atas hasil kerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan 5 prinsip yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja PNS terdiri dari unsur, yaitu:

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh setiap PNS. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak membuat SKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Hukuman Disiplin Pegawai. Penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target pada setiap kegiatan tugas jabatan/uraian kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan 4 (empat) aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi.

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari potensi *Inteleigent Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, pegawai harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

pegawai yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1) Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2) Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Menurut Fliplo (2008:14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Motivasi,

2) Kepemimpinan,

3) Lingkungan kerja dan

4) Disiplin kerja.

Sedangkan menurut Tohardi (2002) kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja, loyalitas atau kesetiaan, lingkungan kerja dan kedisiplinan.

1. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

1) Singodimedjo (2000), menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2) Siagian (2015:315), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

3) Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap seseorang dalam mematuhi dan menaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku guna meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Indikator Disiplin

Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplin karyawan, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka

kedisiplinan karyawan akan baik. Sehingga para karyawan juga akan berkelakuan baik.

3) Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga apabila kepuasaannya tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawan yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulangnya kembali. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar agar bisa menjadi alat motivasi, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Dimana hubungan vertikal disini antara karyawan dengan pimpinan, dan hubungan horizontal yang artinya hubungan antar sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Moekizat (2002) disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:

- 1) *Self imposed discipline*, disiplin berasal dari diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada diri sendiri atau disebut motivasi.
- 2) *Command discipline*, disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin berasal dari suatu kekuasaan yang di akui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Schultz (2006) Lingkungan Kerja adalah:

mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Serdamayanti (2009), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (1992), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat diatas lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan semua faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2009), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1996) adalah sebagai berikut:

1) Warna

Masalah warna dapat mempengaruhi pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan, Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka dapat

menunjukkan hasil kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara bising

Suara bising bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak konsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan menurun. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga keberhasilan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

5 aspek lingkungan kerja non-fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pekerjaan adalah tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pemimpin.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total.

2. Uji realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2009).

2. Analisis regresi berganda

Dalam pengujian hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi liner berganda, yaitu persamaan matematika, dimana meramalkan nilai setiap variabel. Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Noor, 2011:179). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKH Makassar. Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji hipotesis

1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linear antara dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi dari -1 sampai +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai R yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara ke dua variabel tersebut. Sedangkan, tanda positif dan negatif memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut (<https://parametered.wordpress.com>).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu *Adjusted R Square*.

3. Uji-T (Parsial)

Uji-T dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, dan variabel mana yang paling dominan diantara variabel tersebut. Berdasarkan analisis tersebut maka akan dilakukan suatu pengujian hipotesis untuk menguji kebenaran hipotesis dengan alat analisis uji parsial (Uji T). Keputusan pengujiannya sebagai interpretasi nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, artinya signifikan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak signifikan.

Taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,005$. Nilai tabel dapat ditemukan dengan bantuan tabel distribusi *t student* yang tersedia secara umum.

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Umur 23-42 th 43-57 th	Jumlah 33 orang 31 orang
Jenis kelamin Laki-laki perempuan	Jumlah 40 orang 23 orang
Masa Kerja 4-23 th 24-38 th	Jumlah 38 orang 25 orang
Pendidikan terakhir SD SLTA Diploma Sarjana pascasarjana	Jumlah 1 orang 25 orang 5 orang 25 orang 7 orang
Golongan II/a-II/d III/a-III/d IV/a	Jumlah 12 orang 49 orang 2 orang

Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan X1	Corrected item	Keterangan
1	X1.1	0,386	Valid
2	X1.2	0,361	Valid
3	X1.3	0,631	Valid
4	X1.4	0,588	Valid
5	X1.5	0,665	Valid
6	X1.6	0,598	Valid
7	X1.7	0,535	Valid
8	X1.8	0,545	Valid
9	X1.9	0,438	Valid

b. Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan X2	Corrected item	Keterangan
1	X2.1	0,534	Valid
2	X2.2	0,523	Valid
3	X2.3	0,540	Valid
4	X2.4	0,528	Valid
5	X2.5	0,718	Valid
6	X2.6	0,683	Valid

c. Variabel Kinerja

No	Item pertanyaan Y	Corrected item	Keterangan
1	Y1	0,564	Valid
2	Y2	0,673	Valid
3	Y3	0,673	Valid
4	Y4	0,715	Valid
5	Y5	0,524	Valid
6	Y6	0,593	Valid
7	Y7	0,555	Valid
8	Y8	0,525	Valid

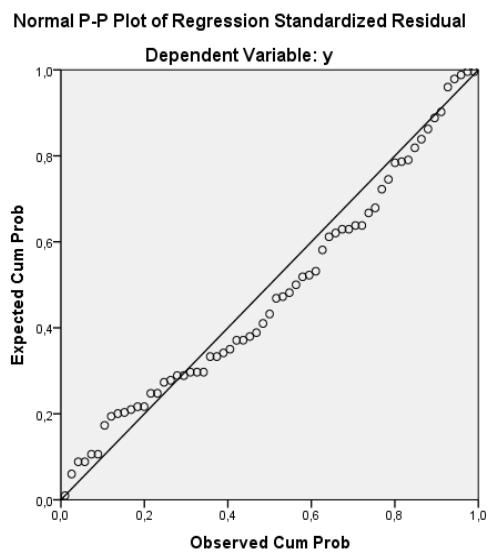
9	Y9	0,603	Valid
---	----	-------	-------

2. Uji Realibilitas

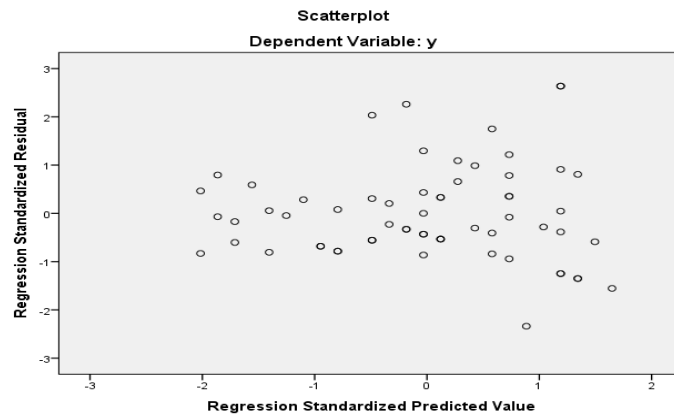
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Disiplin kerja (X1)	0,670	9
Lingkungan kerja (X2)	0,616	6
Kinerja (Y)	0,791	9

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



b. Hasil Uji Heterokedastisitas



c. Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,840	1,190
	Lingkungan Kerja	,840	1,190

4. Uji regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,137	5,672		1,435	,157
Disiplin Kerja	,237	,132	,208	1,790	,079
Lingkungan Kerja	,710	,186	,446	3,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,562 ^a	,316	,293	2,31645

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,137	5,672		1,435	,157
Disiplin Kerja	,237	,132	,208	1,790	,079
Lingkungan Kerja	,710	,186	,446	3,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,900	2	74,450	13,874	,000 ^b
	Residual	321,957	60	5,366		
	Total	470,857	62			

PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus terus ditingkatkan. Pegawai dengan kedisiplinan tinggi diharapkan akan mampu berusaha

semaksimal mungkin dapat bekerja dengan baik. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis. Kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja. Ketaatan pada standar kerja dan pada peraturan merupakan salah satu indikasi dari disiplin kerja. Sikap saat bekerja merupakan salah satu wujud dari bekerja secara etis dimana sikap inisiatif dan semangat ketika bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam hal ini berdasarkan jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja yang telah terurai diatas, sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan wilayah VII Makassar bahwa jawaban yang paling dominan adalah item pernyataan ketepatan waktu datang, berdasarkan informasi yang didapatkan dari beberapa pegawai bahwa organisasi ini menerapkan pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang datang terlambat di kantor setiap harinya. Hal ini membuat pegawai menjadi terpacu untuk tidak datang terlambat. Sedangkan jawaban yang kurang dalam disiplin kerja pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan wilayah VII Makassar yaitu item pernyataan mengenai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, selain itu rasa semangat ketika bekerja juga kurang bagi sebagian kecil pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan ternyata ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pada instansi ini, tolak ukur disiplin kerja hanyalah data absen alat *finger print*, yang mana dalam hal ini jelas membawa dampak positif seperti pegawai yang datang tepat waktu, namun di sisi lain masih ada sebagian kecil pegawai yang terkadang hanya sekedar mengabsen lalu tidak masuk bekerja. Hal ini dikarenakan masih lemahnya pengawasan mengenai disiplin kerja yang di sebabkan oleh instansi hanya memfokuskan pengukuran disiplin kerja berdasarkan data dari alat tersebut.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja kantor pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat memenuhi kebutuhan pegawai yang akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta fasilitas kerja yang tersedia dapat meningkatkan semangat kerja.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja. Bagi pegawai suasana dalam bekerja sangat penting dalam membantu penyelesaian tugasnya. Tentunya setiap pegawai

menginginkan suasana kerja yang membuatnya merasa nyaman. Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan hubungan kerja sama antara pegawai akan membuat pekerjaan semakin mudah. Fasilitas bekerja dan fasilitas umum merupakan alat penting dalam menunjang kinerja pegawai.

Dalam hal ini berdasarkan jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja yang telah teruraikan diatas, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan bahwa jawaban responden yang paling dominan adalah hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dikarenakan hubungan yang baik antara sesama pegawai akan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah. Sedangkan item pernyataan yang kurang dalam lingkungan kerja pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan yaitu masih kurangnya fasilitas kerja di bagian tertentu seperti *printer*, *scanner* dan *proter*. Selain itu item pernyataan yang dinilai masih kurang adalah fasilitas umum seperti ruangan mushala yang dinilai pegawai masih perlu sedikit perluasan agar pegawai tidak harus mengantri lagi ketika waktu beribadah tiba. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan ketika penelitian berlangsung, masih kurangnya fasilitas khusus seperti ruangan laktasi yang nyaman bagi pegawai wanita adalah hal yang perlu menjadi pertimbangan instansi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja di kantor tersebut sangat berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan terdapat pengaruh positif pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima. Selanjutnya pengujian hipotesis ketiga yaitu apakah kedua variabel tersebut sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan.

Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga kedua variabel tersebut sama-sama berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan salah satu variabel bebas yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Kemudian melihat nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh sangat kecil dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai

adalah variabel lingkungan kerja. Alasannya adalah karena lingkungan kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

SARAN

1. Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar sebaiknya meningkatkan disiplin kerja pegawai, terutama dalam hal rasa inisiatif dan semangat kerjanya. Serta kiranya penerapan sanksi perlu dilakukan bagi pegawai yang kurang/tidak disiplin.
2. Berdasarkan pembahasan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja masih dianggap kurang oleh pegawai, maka perlu adanya penyediaan fasilitas kerja yang lengkap karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penunjang kelancaran dalam bekerja.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel atau faktor-faktor lain yang belum terlihat dalam penelitian ini misalnya pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Donnelly, Gibson dan Ivancevich. (1994). *Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1*. Alih bahasa : Zuhad Ichyauddin. Jakarta: PT. Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (2008). *Manajemen Personalia jilid 2*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS 17*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haeruddin, M. (2017). Pengaruh Gaji dan Intensif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 11-21.

Handoko, T.Hani. (2000). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, S.P Malayu. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke 18. Jakarta: Bumi Aksara

<https://parametered.wordpress.com/> / diakses pada tanggal 7 maret 2019 pada pukul 20.13 WITA.

Indriantoro dan Supomo. (2002). *Metode Penelitian Bisnis* *subtutuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Kurniawan, A.W., dan Puspaningtyas. Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku

Kusmayadi, A.W. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Sensus pada PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon*. Tasikmalaya: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: PT. Pionir Jaya.

Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Ghalia indonesia.

- Nitisemito, Alex S. (1996) *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Tiga. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Predamedia Group.
- Nur, Hiksian. (2012) *Implentasi Program K3 Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pertamina (persero) Terminal BBM Makassar*. Skripsi. Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No. P6 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pratama, A.N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Razer Brothers wilayah kota Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priansa, Doni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyo, Raditya, Taher Alhabsji dan Mohammad Al Musadieq. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 11 No.1
- Ranupandojo, Heidjrahman Suad Husnan. (1984). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. (2005). *Performance Appraisalm*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K.,...&Vanscheidt, W. (2006). Wound bed preparation: a systematic

approach to wound management. Wound repair and regeneration, 11(s1), S1-S28.

Serdamayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
———(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
———(2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
———(2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. (2008). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Susilaningsih, Nur. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Jurnal EXCELLENT Vol.1 No.2.

Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

www.ptkl.menhlk.go.id/diakses pada tanggal 27 Februari 2019 pada pukul 20.17

www.Forda-mor.org/diakses pada tanggal 3 oktober 2018 pada pukul 19.13 WITA.

Yudiningsih, Ni Made Diah.,Yudiaatmaja Fridayana.,Yulianthini Ni Nyoman., (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Distanak Kabupaten Buleleng)*.Jurnal Manajemen.Vol 4 No.1

